

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang)

Mas Yudith Aditya Permana

M. Djudi Mukzam

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, Malang

E-mail: masyudithaditya@yahoo.co.id

Abstract

The study was conducted on the employees of PT. PLN (Persero) APJ Malang to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation to turnover intention simultaneously or partially. This type of research is a explanatory research with a quantitative approach and using questionnaires. This study used a sample of 53 employees. Data analysis technique of this research is descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. Test results F and t test with a calculated F value of 30.668 which means that a significant difference between the financial compensation and non-financial compensation simultaneously or jointly against turnover intention. T test results stating that the financial compensation variables have t calculate equal to 6.795 and compensation nonfinancial have t calculate equal to 1.779 means that a significant difference between the financial compensation and non-financial compensation to turnover intention partially or each.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* secara simultan atau parsial. Jenis penelitian adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel 53 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil Uji F dan Uji t, dengan nilai F hitung sebesar 30,668 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan atau bersama-sama terhadap *turnover intention*. Hasil Uji t menyatakan variabel kompensasi finansial memiliki t hitung sebesar 6,795 dan kompensasi non finansial memiliki t hitung sebesar 1,779 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention secara parsial atau masing-masing.

Kata kunci: *Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang begitu, cepat dalam era globalisasi saat ini membuat setiap organisasi khususnya organisasi bisnis dituntut, untuk meningkatkan kinerja mereka. Menghadapi era globalisasi dengan persaingan yang ketat perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien bertujuan untuk memenangkan persaingan antar perusahaan baik dalam skala nasional dan skala internasional. Sumber daya manusia, yang dimiliki perusahaan merupakan komponen, terpenting dan kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset penting dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan sehingga peran sumber daya manusia terhadap perusahaan sangat berpengaruh. Peran besar sumber daya manusia tidak bisa dipungkiri menjadi salah satu keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan, mengharapkan kontribusi sumber daya manusianya agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat

tercapai. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak semata-mata harus berupa uang melainkan non uang seperti contoh tunjangan, program-program asuransi, jaminan kesehatan keluarga karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan mengharapkan kompensasi sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan. Sistem kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak bagi karyawan. Pemberian kompensasi dirasa oleh karyawan tidak adil maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*). Sebagian perusahaan yang sudah berkembang juga akan pernah mengalami permasalahan dimana karyawannya menginginkan keluar dari perusahaan untuk mendapatkan yang, sesuai dengan harapannya. *Turnover intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Pergantian karyawan diperusahaan bisa ditanggapi dalam dua hal yaitu pergantian karyawan dapat memberikan, keuntungan dan juga dapat memberikan kerugian. Keuntungan yang diterima perusahaan dalam pergantian karyawan yaitu jika pergantian karyawan (*turnover*) itu terjadi pada karyawan, yang mempunyai produktifitas rendah tetapi pergantian karyawan memberikan kerugian jika terjadi pada karyawan yang berkualitas. Tetapi sebagian besar *turnover* memiliki dampak yang buruk bagi perusahaan, karena secara tidak langsung *turnover* mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Pemberian kompensasi, sesuai proporsinya dan didasarkan juga dengan kemampuan perusahaan sebagai salah satu upaya menurunkan *turnover* tenaga kerja. Melihat tingkat pekerjaan yang begitu berat, dimana karyawan selalu dituntut untuk bekerja secara terus menerus tanpa lelah dalam melakukan pekerjaannya, menjadikan suatu hal yang menarik jika dilakukan penelitian terhadap *turnover intention* yang timbul karena kompensasi karyawan di perusahaan tersebut. Bagaimana PT. PLN (Persero) APJ Kota Malang sebagai satu-satunya perusahaan yang berwenang untuk mencukupi kebutuhan listrik masyarakat, dimana sesuai dengan moto PLN “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”. Perusahaan mengharapkan keberadaan karyawan terus menerus bekerja seiring dengan tujuan perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang baik, karyawan tidak merasa dipaksa bekerja secara optimal secara terus menerus karena kompensasi dari perusahaan membuat karyawan

nyaman untuk bekerja dan tentu saja meminimalisir angka *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, terdapat keterkaitan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan *turnover intention* di perusahaan tersebut, makajudul penelitian *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Kota Malang*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi dapat digunakan untuk memikat dan mempertahankan karyawan pada perusahaan. Kompensasi merupakan tanggung jawab dari perusahaan sebagai penyedia pekerjaa dan merupakan hak bagi karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Swasto (2011:79), “kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja”. Menurut Rivai (2011:741), “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa baik berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mana dapat mempengaruhi karyawan untuk terus menerus bekerja pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan dan terciptanya keselarasan kerja diantara mereka.

Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Komponen dari kompensasi finansial adalah :

1. Gaji

Sedangkan menurut Rivai (2011:762) “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”.

2. Bonus

Menurut Simamora (2006:509), “bonus merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi”. Biasanya pemberian bonus didasari atas produktivitas dan keuntungan perusahaan.

3. Insentif
Menurut Rivai (2011:767), “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem dalam pemberian insentif biasanya diberikan pada waktu tertentu yang sudah di tetapkan perusahaan dan mempunyai kriteria tersendiri”.
4. Tunjangan
Mondy (2008:42) mengemukakan tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Jenis kompensasi ini memiliki dua kelebihan yang jelas: (1) tunjangan biasanya merupakan pendapatan bebas pajak bagi karyawan, dan (2) biaya beberapa tunjangan bisa jauh lebih sedikit untuk sekelompok besar karyawan daripada individual

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan.

Menurut Simamora (2006:443), kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
 - a. Tugas yang menarik.
 - b. Tantangan bekerja.
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - d. Kesempatan mendapatkan pengakuan.
 - e. Tujuan yang ingin dicapai.
 2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
 - a. Kebijakan yang sehat.
 - b. Supervisi yang kompeten.
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman.
 - d. Kerabat kerja yang menyenangkan.
- Pendapat lain juga diungkapkan oleh Ruky (2001:15), kompensasi non finansial terdiri dari:
- a. Tunjangan hari raya (THR).
 - b. Fasilitas.
 - c. Pemeliharaan kesehatan.
 - d. Upah atau gaji yang diterima selama cuti.
 - e. Asuransi hari tua atau pensiun.
 - f. Jamsostek yang dibayar perusahaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan hal yang biasa terjadi pada setiap perusahaan karena setiap karyawan mempunyai harapan yang berbeda-beda. Perusahaan seharusnya mempunyai langkah-langkah antisipasi jika karyawannya memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan tidak sampai berdampak buruk bagi perusahaan. Dimana langkah

tersebut seperti program kompensasi yang kompetitif yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dan sekaligus meminimalisir persentase *turnover intention*.

Intention Menurut Zeffane (2003:24-25), “niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela”.

Pengertian *turnover* menyatakan bahwa karyawan meninggalkan perusahaan karena beberapa alasan, baik alasan yang sukarela maupun alasan yang tidak sukarela. *Turnover* dibedakan menjadi dua, yakni *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Pengertian *voluntary turnover* menurut Morrell et al. (2001:6), “*voluntary cessation of membership of an organization by an employee of that organization*”. Dalam arti penghentian sukarela keanggotaan organisasi oleh seorang karyawan dari organisasinya. Sedangkan pengertian *involuntary turnover* menurut Noe et al (2008:5) adalah “Pergantian yang dilakukan oleh perusahaan (sering kali merupakan orang-orang yang masih ingin bertahan)”. *Voluntary turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lainnya. *Voluntary turnover* mempunyai dua sifat yaitu yang dapat dihindari dan yang tidak dapat dihindari.

Perpindahan sukarela mempunyai sifat dapat dihindari dan tidak dapat dihindari. Perpindahan sukarela yang dapat dihindari, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah pencegahan seperti memberikan kompensasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan *job desk* yang baik dan sebagainya yang mana bertujuan agar karyawan tidak berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan segala sesuatu yang lebih baik. Kemudian perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari seperti mengikuti pasangan yang pindah kerja, perubahan arah karir individu, ingin mengurus keluarga dirumah atau kehamilan dimana hal-hal seperti ini perusahaan tidak mempunyai upaya untuk menahan karyawannya agar tetap tinggal diperusahaan.

Hipotesis

- H₁: Adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap *turnover intention* (Y).
- H₂: Adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

H₃: Adanya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi non finansial (X₂) terhadap *turnover intention* (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap *turnover intention*, menggunakan jenis metode penelitian *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “penelitian eksplanatoris menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Zuriah (2006:91), “pendekatan kuantitatif dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris”. Sampel penelitian ini adalah 53 karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Statistik Dekriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi Finansial

X₂ = Kompensasi Non Finansial

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Faktor Penganggu

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

terhadap variabel *turnover intention* secara parsial atau masing-masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi non finansial (X₂) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

Persamaan Regresi

Persamaan regresi mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 19 didapat model regresi seperti pada tabel :

Tabel 1. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.819	.410		1.998	.051
X ₁	-.706	.104	.672	-6.795	.000
X ₂	-.217	.122	.176	-1.779	.031

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2015.

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,819 - 0,706 X_1 - 0,217 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,706 satuan untuk setiap penambahan X₁ (kompensasi finansial) satu satuan. Jika kompensasi finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,706 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. *Turnover intention* akan menurun sebesar 0,217 satuan untuk setiap penambahan X₂ (kompensasi non finansial) satu satuan. Jika kompensasi non finansial mengalami peningkatan 1 satuan, maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain kompensasi finansial sebesar -0,706, dan kompensasi non finansial sebesar -0,217. Sehingga disimpulkan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* atau kompensasi finansial dan kompensasi non finansial meningkat maka akan diikuti juga penurunan *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui besar kontribusi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*, digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.742 ^a	.551	.533

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada Tabel 2 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,551. Artinya 55,1% variabel bebas, yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) mempengaruhi variabel terikatnya yaitu *turnover intention* (Y). Sedangkan 44,9% Variabel Terikat (Y) akan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Koefisien korelasi menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan variabel *turnover intention* (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.742, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) dengan *turnover intention* (Y)

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
1 Regression	20.359	2	30.668	.000 ^a
Residual	16.596	50		
Total	36.955	52		

termasuk dalam kategori kuat. Berikut ini adalah tabel Koefisien Korelasi dari masing – masing variabel.

Tabel 3. Koefisien Korelasi

	Y	X1	X2
Pearson Correlation			
Y	1.000	-.369	-.723
X1	-.369	1.000	.287
X2	-.723	.287	1.000
Sig. (1-tailed)			
Y	.	.003	.000
X1	.003	.	.019
X2	.000	.019	.
N			
Y	53	53	53
X1	53	53	53
X2	53	53	53

Nilai korelasi dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara VariabelKompensasi Finansial terhadap Variabel Turnover Intention

sebesar 0,369, yang termasuk dalam kategori hubungan lemah.

2. Hubungan antara Kompensasi Non Finansia) terhadap Variabel Turnover Intention sebesar 0,723, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat
3. Hubungan antara VariabelKompensasi Finansial terhadap VariabelKompensasi Non Finansial sebesar 0,287, yang termasuk dalam kategori hubungan lemah.

Keseluruhan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat negatif, diartikan jika kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mengalami peningkatan maka, *turnover intention* mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bagian penting dalam penelitian, karena untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

Uji F (Serempak)

Pengujian F untuk mengetahui apakah hubungan antara keseluruhan variabel bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau tidak. Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan :

H0 :Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *Turnover Intention*.

H0 : Fhitung \leq Ftabel dan Nilai Sig \geq 0,05.

H1 : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*

H1:Fhitung > Ftabel dan Nilai Sig < 0,05.

Tabel 4. Uji F

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015.

Berdasarkan F tabel dengan nilai α (alpha) adalah 0,05 dan degree of freedom regression adalah 2 dan nilai degree of freedom residual adalah 50, didapatkan nilai F tabel sebesar 3,18. Kesimpulannya bahwa nilai Fhitung> Ftabel yaitu 30,668 > 3,18, maka H0 ditolak atau ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*, untuk nilai sig < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*.

Uji t (Parsial)

Pengujian t untuk mengetahui hubungan antara keseluruhan variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat secara signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.819	.410		1.998	.051
X1	-.706	.104	.672	-6.795	.000
X2	-.217	.122	.176	-1.779	.031

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara kompensasi finansial dengan Intention menunjukkan t hitung = 6.795. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 50) adalah sebesar 1.67591. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.795 > 1.67591$ atau nilai sig t ($0,000$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* adalah signifikan. Hal ini berarti, H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi finansial maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.
2. t test antara kompensasi non finansial dengan *turnover intention* menunjukkan t hitung = 1,779. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 50) adalah sebesar 1.67591. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,779 > 1.67591$ atau nilai sig t ($0,031$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima disimpulkan bahwa, *turnover intention* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka *turnover intention* akan mengalami penurunan secara nyata.

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* secara simultan dan parsial. Sehingga dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kompensasi finansial

karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis data tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) mempunyai kontribusi yang besar untuk menurunkan angka *turnover intention*. Variabel kompensasi finansial (X1) di PT. PLN (Persero) APJ Malang terdapat 8 item pernyataan yaitu besarnya gaji yang anda terima dapat mencukupi kebutuhan pokok, pemberian gaji yang bersaing dengan perusahaan lain, besarnya gaji yang diterima anda sesuai dengan jabatan anda, besarnya insentif yang anda terima sesuai dengan prestasi kerja anda di perusahaan, besarnya insentif yang anda terima mempertimbangkan masa kerja di perusahaan, pemberian insentif dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari anda, pemberian asuransi kesehatan dari perusahaan sudah layak dan sesuai harapan, perusahaan mengadakan program liburan bersama bagi pegawai secara rutin. Hal tersebutlah yang dapat membuat karyawan puas atas penerimaan kompensasi finansial yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga nantinya diharapkan akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dilihat pada tabel 10 nilai mean X1 sebesar 3,39 hal ini berarti skor pada asumsi penelitian kompensasi finansial dapat dikatakan cukup baik.

Variabel kompensasi non finansial (X2), yang juga mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Dilihat pada tabel 11 nilai mean (X2) sebesar 3,91 dengan arti skor pada asumsi penelitian kompensasi non finansial dapat dikatakan baik, sehingga nantinya kompensasi non finansial (X2) yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan dapat dijadikan salah satu cara perusahaan untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi (Ramlall, 2002:20).

Variabel *turnover intention* (Y) dengan item terbelangkainya pekerjaan anda karena kurang fokus terhadap pekerjaan, mempunyai respon rendah terhadap tugas dari atasan, penyalahgunaan wewenang jabatan untuk kepentingan pribadi, pernah tidak berada di

kantor saat jam kerja berlangsung, anda melakukan keributan dengan rekan kerja di kantor, kebijakan atasan bertentangan dengan kemauan pribadi anda dan berkurangnya rasa hormat anda kepada atasan. Pada tabel 12 nilai mean turnover intention (Y) sebesar 2,95 hal ini menunjukkan skor yang cukup tinggi.

2. Simultan dan Parsial

Secara simultan atau uji F didapat nilai Fhitung sebesar 30,668 sedangkan Ftabel sebesar 3,18 dengan kata lain bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,668 > 3,18$ maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention. Sedangkan untuk nilai $sig < 0,05$ yang mana dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention.

Secara parsial atau uji t didapat nilai t test antara variabel kompensasi finansial dengan variabel turnover intention menunjukkan t hitung sebesar 6.795 sedangkan t tabel sebesar 1.67591 dengan kata lain bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.795 > 1.67591$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan, bahwa turnover intention dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi finansial maka turnover intention akan mengalami penurunan secara nyata. Kemudian antara variabel kompensasi non finansial dengan variabel *turnover intention* didapat nilai t hitung sebesar 1.779 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.67591 dengan kata lain bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1.779 > 1.67591$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa turnover intention dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi non finansial maka turnover intention akan mengalami penurunan secara nyata.

3. Koefisien Determinasi / R^2

Secara koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka diperoleh nilai R^2 sebesar 0,551%. Artinya bahwa 55,1% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (turnover intention). Sedangkan untuk kontribusi yang sebesar 44,9% variabel yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana variabel-variabel tersebut diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan

teori. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:221) antara lain “mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan”. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan mengurangi intensi turnover (Falkenburg dan Schyns, 2007:711).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tiap – tiap variabel yang dibahas oleh teliti memiliki nilai mean yang berbeda beda. Pada variabel kompensasi finansial menunjukkan nilai total mean 3,39 dimana ini berarti kompensasi finansial yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sudah baik. Sedangkan variabel kompensasi non finansial menunjukkan nilai total mean 3,91 dimana ini berarti kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik. Dan variabel berikutnya turnover intention menunjukkan nilai total mean 2,95 dimana ini berarti bahwa turnover intention yang terjadi di perusahaan tersebut cukup tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji F, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap turnover intention yang diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($30,668 > 3,18$).
3. Berdasarkan hasil uji t, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial terhadap *turnover intention* yang didapatkan dari nilai thitung > ttabel tiap variabel. Pada variabel kompensasi finansial memiliki nilai t hitung 6,795 sedangkan nilai t tabel 1,67591. Pada variabel kompensasi non finansial memiliki nilai t hitung 1,779 sedangkan nilai t tabel 1,67591.

Saran

1. Berdasarkan data yang diteliti, pada item perusahaan mengadakan program liburan bersama bagi pegawai secara rutin memiliki nilai mean 2,49 yang berarti masuk dalam interval kelas buruk, diharapkan dari pihak perusahaan memperhatikan program liburan bersama dengan semua karyawan perusahaan yang diadakan secara rutin, yang mana juga akan memberikan dampak positif secara tidak langsung bagi perusahaan. Kompensasi

finansial yang menarik dan selalu memperhatikan kesejahteraan dari waktu ke waktu mampu dijadikan sebagai daya pikat bagi karyawan untuk terus menerus bekerja dengan perusahaan dan dengan sendirinya menurunkan tingkat turnover intention. Hal-hal ini ditunjang dengan memperhatikan gaji yang diterima apakah sudah sesuai dengan jabatan mereka, gaji yang diterima apakah sudah mampu bersaing dengan perusahaan lain, apakah asuransi kesehatan yang disediakan mampu membuat karyawan nyaman.

2. Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention* diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tolak ukur bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain, diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bungin, Burhan. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kenacana Prenada Media Group.

Falkenburg, K & Schyns, B. 2007. Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours. Management Research News. Vol.30. No.10. Page 708-723.

Hasibuan, Malayu, SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Penerbit : Erlangga. Jakarta.

Noe, Raymond. A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.

Ramlall, Sunil. 2002. *A Comparison of Work Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention with in Organization*. The Journal of American Academy of Business, Cambridge.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.

Ruky, Achmad S. 2001. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN Yoyakarta.

Singarimbun, Massi dan Sofian Effendi (Ed). 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.

Zeffane, Rachid. 2003. Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. International Journal of Manpower 15(9) : 1-14.

Zuriah, Nurul. 2006. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.